

Делаем науку в России: развитие кадрового потенциала

Ситуация с вовлечением молодежи в исследовательскую деятельность и повышением зарплат ученых в ближайшие годы может улучшиться. Такие ожидания отражают данные опроса руководителей российских вузов и научных организаций. Институт статистических исследований и экономики знаний (ИСИЭЗ) НИУ ВШЭ продолжает знакомить с результатами новой волны проекта «Делаем науку в России», целью которого является комплексный анализ состояния и перспектив развития отечественного сектора исследований и разработок, в том числе в условиях внешних угроз и ограничений.

Исследование базируется на результатах проведенного в конце 2022 г. опроса представителей 577 научных организаций и университетов. Респондентами выступили руководители организаций или их заместители по научной деятельности – как лица, формирующие повседневные управленческие практики, которые непосредственно влияют на результативность науки и эффективность государственного регулирования.

Для оценки факторов кадрового потенциала использовалась пятибалльная шкала, где 1-2 – негативная оценка текущей ситуации / ее ухудшение через три года; 3 – нейтральная оценка / отсутствие ожиданий изменений; 4-5 – позитивная оценка / улучшение через три года.

Настоящий материал продолжает серию обзоров, подготовленных на основе новых результатов исследования «Делаем науку в России» (Doing Science), стартовавшего в 2017–2018 гг. Ранее в конце 2022 и в 2023 гг. были представлены оценки [условий для развития науки в России](#) и [ситуации с молодыми кадрами](#), а также [рейтинг мер научно-технической политики](#).

Укрепление кадрового потенциала сферы науки и технологий – одно из базовых условий обеспечения технологического суверенитета России. По данным опроса, текущую ситуацию с научными кадрами руководители организаций оценивают выше среднего (3.47 баллов из 5) и позитивнее, чем в исследовании 2017 года (3.24). Ожидания в течение ближайших трех лет умеренно оптимистичные (3.58).

Потребности в кадрах

На фоне демографических трендов на рынке труда опрошенные руководители предъявляют повышенный спрос на молодых исследователей (табл. 1): о том, что таких достаточно в возглавляемых ими организациях, заявило меньше респондентов, чем пятью годами ранее (средняя оценка – 3.43 против 3.58 в 2017 г.). С учетом пристального внимания государства к этой проблеме и расширения спектра мер поддержки молодых ученых, ожидания на трехлетнем горизонте достаточно позитивные (3.71), особенно в организациях высшего образования (4.02).

Таблица 1. Обеспеченность научными кадрами: 2022 (баллы)

	Текущая ситуация	Ожидания на три года
Ведущие ученые – руководители исследовательских коллективов	3.63	↓ 3.51
Молодые исследователи	3.43	↑ 3.71
Инженерно-технический персонал (программисты, техники и др.)	3.25	↑ 3.43

Риски оттока из страны ведущих ученых – руководителей исследовательских коллективов, согласно данным опроса, пока не проявились: острый дефицит таких специалистов в настоящее время не наблюдается (3.63 балла). При этом мнения респондентов относительно будущего разошлись: представители вузов считают, что ситуация улучшится (3.91) (возможно, принимая во внимание активную работу по выращиванию управленческих научных кадров, которая ведется российскими университетами), а руководители научных учреждений – наоборот (3.28).

Привлекательность научной карьеры

По мнению опрошенных, за последние пять лет заметно увеличились возможности повышения заработной платы научных сотрудников (3.37 против 2.90). Учитывая внимание органов власти к вопросам оплаты труда ученых, респонденты (независимо от типа организации) надеются на дальнейший прогресс в этой сфере в перспективе трех лет (3.59) (табл. 2). В отличие от вузов, подтвердивших благоприятные условия (как текущие, так и будущие) для поддержки публикационной активности исследователей и их стимулирования по результатам труда (более 4 баллов из 5), научные учреждения допускают дальнейшее сокращение у них таких возможностей.

Таблица 2. Возможности поддержки карьеры исследователей: 2022 (баллы)

	Текущая ситуация	Ожидания на три года
Стимулирование исследователей по результатам труда	3.82	↓ 3.63
Поддержка публикационной активности сотрудников (обучение, перевод, редактирование и др.)	3.79	↓ 3.71
Поддержка молодых исследователей, аспирантов за счет средств организации	3.48	↑ 3.65
Повышение заработной платы исследователей	3.37	↑ 3.59
Финансовая поддержка стажировок / повышения квалификации за счет средств организации	3.20	↑ 3.47
Поддержка участия исследователей в зарубежных конференциях, семинарах, симпозиумах и др.	3.15	↑ 3.21
Совместная работа с зарубежными исследователями	2.99	↓ 2.96

В условиях ограничений международной кооперации руководители научных институтов ожидают снижения интенсивности совместной работы с зарубежными исследователями (с 2.99 до 2.69 баллов). Представители вузов, напротив, видят в сложившемся положении возможности для развития взаимодействия с дружественными странами (3.07 сейчас, 3.35 – в будущем).

Исследовательские компетенции

Среди различных факторов, формирующих кадровый потенциал, наиболее позитивно руководители охарактеризовали уровень компетенций своих сотрудников – наличие гибких навыков (3.85), владение цифровыми технологиями и современными методами исследований (3.82), умение взаимодействовать с заказчиками и партнерами (3.78) (табл. 3). Несколько хуже были оценены знания иностранных языков (3.54) и навыки проектного управления (3.39). Относительно дальнейшего совершенствования разнообразных компетенций исследователей весьма оптимистично настроены руководители вузов, тогда как их коллеги в научных организациях ожидают прогресс лишь в части навыков проектного управления (с 3.29 до 3.6).

Таблица 3. Компетенции исследователей: 2022 (баллы)

	Текущая ситуация	Ожидания на три года
Гибкие навыки (креативного мышления, командной работы и др.)	3.85	↑ 3.90
Владение цифровыми технологиями и методами исследований	3.82	↑ 3.95
Навыки взаимодействия с заказчиками и партнерами	3.78	↑ 3.90
Владение иностранным языком	3.54	↑ 3.63
Навыки проектного управления	3.39	↑ 3.84

В ходе исследования также оценивался уровень подготовки выпускников, принимаемых в организации на научные должности. В сравнении с опросом 2017 г. по этому показателю зафиксированы заметно более высокие баллы (3.82 против 3.50), что может быть следствием проводимой в последние годы целенаправленной государственной политики по повышению качества высшего образования и подготовки научных кадров.

Комментирует Леонид Гохберг, первый проректор, директор Института статистических исследований и экономики знаний НИУ ВШЭ:

Развитие кадрового потенциала – центральный вопрос научной политики и базовое условие для достижения амбициозных целей технологического развития страны. В последние годы в ответ на некоторые неблагоприятные тренды и проблемы в этой сфере разрабатывались и совершенствовались меры поддержки научных кадров. Их позитивный эффект нашел отражение в ответах опрошенных руководителей организаций. В частности, за прошедшие пять лет увеличились возможности роста зарплаты научных сотрудников, поддержки публикационной активности, стимулирования научной результативности; повысился уровень компетенций исследователей.

Вместе с тем вызовы технологического развития в новых реалиях требуют масштабных решений и в области поддержки научных кадров. Они должны быть направлены, с одной стороны, на содействие вузам и научным организациям в создании глобально конкурентоспособных условий труда для ведущих ученых и молодых перспективных исследователей (включая размер заработной платы, льготное жилье, соцпакет), а с другой – на устранение существующих административных барьеров и предоставление доступа к передовому научному оборудованию, материалам для исследований, специализированному программному обеспечению и научно-технической информации. Особое внимание должно быть уделено мерам по привлечению в нашу страну талантливых исследователей из-за рубежа, включая безбарьерные «умные» визовые режимы, предусматривающие адекватный соцпакет и адаптационные механизмы.



Источники: [Деловой климат в российской науке – Doing Science](#) (2017–2018 гг.). Результаты проекта «Комплексное научно-методологическое и информационно-аналитическое сопровождение разработки и реализации государственной научной, научно-технической политики» тематического плана научно-исследовательских работ, предусмотренных Государственным заданием НИУ ВШЭ.

■ Материал подготовили **В. В. Лапочкина, М. А. Гершман**

Данный материал НИУ ВШЭ может быть воспроизведен (скопирован) или распространен в полном объеме только при получении предварительного согласия со стороны НИУ ВШЭ (обращаться issek@hse.ru). Допускается использование частей (фрагментов) материала при указании источника и активной ссылки на интернет-сайт ИСИЭЗ НИУ ВШЭ (issek.hse.ru), а также на авторов материала. Использование материала за пределами допустимых способов и/или указанных условий приведет к нарушению авторских прав.

© НИУ ВШЭ, 2023